



Evolution des salaires dans la crise : quels sont les liens avec l'externalisation de la production et la financiarisation du capital ?

Mireille Bruyère, Laurence Lizé

► To cite this version:

Mireille Bruyère, Laurence Lizé. Evolution des salaires dans la crise : quels sont les liens avec l'externalisation de la production et la financiarisation du capital ?. 2015. halshs-01224154

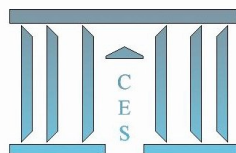
HAL Id: halshs-01224154

<https://shs.hal.science/halshs-01224154>

Submitted on 4 Nov 2015

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



**Evolution des salaires dans la crise : quels sont les liens
avec l'externalisation de la production et la
financiarisation du capital ?**

Mireille BRUYERE, Laurence LIZE

2015.70



Mireille Bruyère
CERTOP, UMR 5044 (CNRS) - Université de Toulouse II
mireille.bruyere@univ-tlse2.fr

Laurence Lize
Centre d'Économie de la Sorbonne, UMR 8174 (CNRS) - Université de Paris 1
Laurence.Lize@univ-paris1.fr

Évolution des salaires dans la crise : quels sont les liens avec l'externalisation de la production et la financiarisation du capital ?

Résumé

Notre problématique est centrée sur les transformations des modes de mobilisation de la main d'œuvre par les entreprises. La théorie de la segmentation du marché du travail en rend compte, en différenciant les modes de gestion de la main d'œuvre à l'intérieur des grandes entreprises. Depuis, la crise du fordisme, le mode d'accumulation a évolué et avec lui, les modes de gestion de la main d'œuvre. Ces transformations se réalisent dans le contexte de financiarisation des grandes entreprises et de leur globalisation. Ce contexte conduit à une déconcentration productive, avec le développement de la sous-traitance notamment, et une concentration financière qui passe par le développement des groupes. Ces évolutions redistribuent les différents emplois et qualifications, et donc ensuite, la main d'œuvre, entre les entreprises de taille différente et les secteurs. Nous questionnons ici les effets de ces groupes d'entreprises différenciés selon leur secteur/taille sur les salaires. Pour ce faire, nous calculons des ratios de salaire, soit le rapport entre le salaire individuel et sa moyenne pour la catégorie socioprofessionnelle de l'individu. Certains effets structurels sur la période 2008-2011 sont ainsi mis en évidence.

Mots-clés: salaires, financiarisation, secteurs, segmentation des emplois.

Abstract

Our analysis related to the transformation of the relationship between wages and qualification in the context of the financialization of business and employment development in services. Our inquiry is focused on the transformation of labor management forms by firms in France. Segmentation theory of the labor market renders this goal by differentiating workforce management forms. Our main objective here is to look for the very structural causes of the segmentation shift for specific jobs, especially causes related to business environment change (international competition, financialization and emerging needs, in particular).

Keywords: wages, financialization, business sector, job segmentation.

JEL: J31, J42, J24

Évolution des salaires dans la crise : quels sont les liens avec l'externalisation de la production et la financiarisation du capital ?

INTRODUCTION

Notre problématique est centrée sur les transformations des modes de mobilisation de la main d'œuvre par les entreprises en France¹. La théorie de la segmentation du marché du travail en rend compte, en différenciant les modes de gestion de la main d'œuvre à l'intérieur des grandes entreprises ou selon les emplois. Le phénomène de marché interne était central durant le fordisme où la grande entreprise industrielle et nationale jouait un rôle majeur. Depuis, le mode d'accumulation a évolué et avec lui, les modes de mobilisation de la main d'œuvre. Les travaux fondateurs de Choffel *et al.* [1988] avaient déjà démontré que les trajectoires des entreprises sont contraintes par leurs structures : chaque catégorie d'entreprises n'a qu'un choix limité à deux, voire trois trajectoires. En distinguant quatre grandes catégories d'entreprise - capitaliste, de haute technologie, de main-d'œuvre ou à fonctions tertiaires – ces auteurs ont dressé un panorama général des stratégies adoptées par les entreprises après le premier choc pétrolier, entre 1975 et 1980. Depuis le tournant des années 1980, nous faisons l'hypothèse que cette différenciation accrue conduit à une segmentation de l'emploi et de la main d'œuvre qui dépasse le cadre de l'entreprise comprise comme entité juridique. Nous supposons que ces nouveaux modes de mobilisation de la main d'œuvre conduisent à une modification du rapport entre le salaire et la qualification, modification qui sera différente selon les secteurs et les tailles des entreprises.

Cette réflexion s'inscrit dans le prolongement de nos travaux antérieurs sur la flexicurité et la sécurisation des parcours professionnels (Bruyère et Lizé [2010]). Cette analyse avait montré que la situation économique des secteurs joue sur les mobilités professionnelles et qu'il est pertinent de prendre en compte cet effet de manière structurée. L'approche de Verdugo *et al.* [2012] va aussi dans ce sens car ces auteurs soulignent l'importance des changements dans la distribution des emplois entre secteurs d'activité sur la période allant de 1990 à 2008 : la part d'employés dans les services a progressé de 10 points de pourcentage et par ailleurs, l'augmentation de la place des CDD et des intérimaires indique que le dualisme s'est accentué sur la période. Ainsi, « ces évolutions structurelles ont pu modifier la distribution des salaires indépendamment des changements de la distribution de l'éducation et de l'expérience » (p. 1098).

Nous proposons de chercher les causes plus structurelles de l'évolution de la segmentation des emplois et celles liées à l'évolution de l'environnement des entreprises - la concurrence internationale et la financiarisation - en supposant que ces dynamiques se sont accélérées depuis 2008. Une rencontre entre une théorisation de la firme financiarisée dans un cadre post-keynesien (Stockhammer [2004], Lavoie [2004], Dallery [2009]) et une théorisation de la segmentation des emplois (Doeringer & Piore [1971], Amossé *et al.* [2012]) est ici tentée. Dallery [2009] insiste plus particulièrement sur le rôle de la compression des salaires liée aux exigences du profit des entreprises dans le développement de l'endettement des ménages qui a été un canal majeur de diffusion de la crise financière vers l'économie réelle. Toutefois, la théorie post-keynesienne de la firme et son approche de la dynamique macroéconomique s'intéresse avant tout aux modèles de croissance et de répartition. De plus, l'approche post-keynesienne plus microéconomique développée autour de la théorie de la firme reste centrée sur l'accroissement du pouvoir des actionnaires, or cette dimension ne peut pas être testée à partir de nos données. Ce cadre théorique est donc évoqué en tant qu'approche stimulante qui a renouvelé l'approche institutionnaliste de la firme et l'étude des

¹ Une première version de ce texte a été présentée au colloque Recherche et Régulation, Paris, 10-12 juin 2015.

rapports de force qui s'y nouent. En particulier, elle nous a guidé dans la construction des indicateurs économiques des groupes d'entreprises mais elle ne sera pas directement mobilisée.

Selon nos hypothèses, l'évolution de la relation entre le salaire et la qualification est le résultat de deux éléments majeurs :

- d'une part, des choix stratégiques des entreprises dont l'objectif principal est la rentabilité du capital. Les stratégies des entreprises diffèrent selon leur position dans le système productif (Perraudin et *al.* [2013], [2014], Duhautois et Petit [2013]). Les relations asymétriques entre les donneurs d'ordre et les sous-traitants se prolongent dans les relations d'emploi où, à grands traits, la permanence d'un noyau stable de salariés ayant accès aux marchés internes s'oppose à l'emploi de la périphérie où les ajustements sont rapides (CDD et intérim). Ainsi, certaines entreprises profitent d'une situation de monopole (ou de d'oligopole) qui leur permet de limiter l'accès aux autres entreprises du secteur. Cette situation contraint alors ces dernières de prendre une position de sous-traitance. Le taux de sous-traitance mesuré par le rapport entre les dépenses de sous-traitances au chiffre d'affaire a d'ailleurs doublé sur la période 1984-2003, passant de 4% à 8% (Liegey [2009]). Ces questions s'inscrivent dans les débats sur la désindustrialisation et sur l'ampleur des transferts d'emplois de l'industrie vers certains services. L'externalisation de l'emploi concerne des entreprises qui ont délégué certaines de leurs activités à des sous-traitants, à des entreprises de services ou des agences de travail temporaire notamment. Les emplois concernés peuvent correspondre à différents niveaux de qualification : des cadres pour la R&D à la comptabilité jusqu'aux tâches peu qualifiées de l'entretien et du nettoyage. L'externalisation recouvre ainsi des réalités très variées et elle peut obéir à des logiques de coûts ou d'organisation industrielle. Une hiérarchie entre les entreprises apparaît alors où les dominantes sont capables de faire remonter vers elles la plus grande partie de la valeur ajoutée du produit final. Dans cette perspective, Melmies et Dallery [2014] se sont intéressés aux effets de la concurrence par les prix sur les relations de sous-traitance entre les entreprises. Après avoir construits trois secteurs à même de caractériser le système productif, leur modèle permet d'étudier les effets des transferts de contraintes de la pression concurrentielle par les prix des donneurs d'ordre vers les sous-traitants. Ces auteurs montrent aussi que cette concurrence par les prix contribue surtout à une augmentation des inégalités salariales.

- D'autre part, un autre élément majeur de l'évolution des salaires tient au développement des emplois de services à faible productivité. Ce développement est porté par la reconfiguration de l'industrie, sa déconcentration productive conduisant un certain nombre d'emplois, auparavant situés dans l'industrie, à migrer vers des entreprises de services aux entreprises. Au-delà de ces transferts d'emplois, les frontières entre services et industrie seraient actuellement plus difficiles à cerner. En ce sens, Crozet et Milet [2014] ont souligné que la tendance des entreprises industrielles à produire des services s'est renforcée sur la période récente. Les frontières entre les secteurs auraient tendance à s'estomper, dans un contexte d'imbrication croissante des activités de services et de production industrielle.

Nous pouvons ainsi identifier deux grands déterminants de l'évolution de la relation entre le salaire et la qualification des emplois :

- 1) Le rapport ancien entre capital et travail au sein de l'entreprise, rapport largement encadré par le droit du travail et les conventions collectives. Les institutions liées au rapport salarial, qui correspondent à la façon dont les rapports internes à l'entreprise sont codifiés et organisés, seraient d'ailleurs un frein à la convergence vers un modèle anglosaxon de financiarisation. Ceci pousse les entreprises à les contourner par l'externalisation (Aglietta et Rebérioux [2004]).

- 2) Le rapport entre les entreprises ayant accès au marché et les entreprises sous-traitantes. A cet égard, Lavoie [2004] souligne l'importance de la distinction entre entreprise

directrice (*price leader*) et entreprise dominée (celle qui suit les décisions du *price leader*).

Ces deux canaux reconfigurent les emplois, les conditions de travail et les salaires. Partant de ceux-ci, nous proposons d'identifier deux segments d'emploi :

Le segment A : il s'agit de certains emplois dans des grandes entreprises financiarisées et en situation de monopole ou d'oligopole (*price-maker*). Ces entreprises ont peu de contraintes sur les prix mais une contrainte plus forte sur la distribution de dividendes et sur l'investissement. La déconcentration productive favorise le développement de la sous-traitance. Ceci conduit à transformer une partie de la valeur ajoutée en consommations intermédiaires. Les emplois sous-traités sont les moins bien rémunérés et les prix finaux restent les mêmes. Ainsi, on peut s'attendre à ce que, sur ce segment, le taux d'externalisation soit fort, de même pour le taux de financiarisation. Par ailleurs, la théorie de la firme postkeynésienne (Dallery [2009]) suppose un arbitrage entre deux contraintes : l'une financière et l'autre d'expansion. On s'attend alors à un taux d'accumulation faible dans ce segment. Les salaires par rapport à une même qualification doivent, *a priori*, être plus élevés sur le segment A que sur le B.

Le segment B recouvre des emplois dans des entreprises en situation de sous-traitance ou de services aux entreprises financiarisées du segment A. Elles reçoivent donc une part de la valeur ajoutée des entreprises en provenance de ce segment. Elles ne peuvent pas fixer leur prix et la valeur ajoutée est donc faible. Elles ont ainsi une part salariale qui augmente et une productivité par tête qui baisse. La progression des salaires est alors la conséquence d'une augmentation de l'emploi et de l'application des conventions collectives. Dans cette configuration, on s'attend à avoir un taux d'externalisation et un taux de financiarisation modérés. *A priori*, les salaires à qualification identiques seront ici aussi plus faibles que sur le segment A.

Notre objectif est de mettre en évidence des effets de structure liés aux secteurs d'activité croisés avec la taille des entreprises, ces regroupements seront par la suite qualifiés de « groupes d'entreprises ». Ces effets de structure se sont-ils accentués avec la crise ? Peuvent-ils trouver une explication dans les caractéristiques économiques de ces groupes d'entreprises ?

La première section expose la méthodologie et décrit les données utilisées dans cette étude. Après avoir présenté des statistiques descriptives dans la deuxième section, la troisième sera consacrée aux résultats obtenus concernant les effets des secteurs et de la taille des entreprises sur les salaires dans un contexte de crise.

1 DONNÉES ET MÉTHODE

Nous cherchons à compléter le constat de la segmentation des emplois par des explications liées aux évolutions du système productif présentées plus haut. Une modélisation en multi-niveaux (*multilevel model*) permet, sous certaines hypothèses, de mesurer la part respective de ces deux niveaux, individus et « groupes d'entreprise », dans l'hétérogénéité des salaires. Nous exploitons des bases de données provenant des statistiques d'entreprises de la base FARE que nous apparions par secteur et taille d'entreprise aux enquêtes Emploi de l'Insee sur les années 2008 et 2011².

² Nous sélectionnons les salariés du secteur privé et des entreprises publiques. Les salaires de l'Enquête Emploi de l'Insee ont de nombreuses observations manquantes. Ainsi, nous avons 30 204 individus pour l'année 2008 et 42 932 individus pour l'année 2011.

1.1 CONSTRUCTION D'UNE MESURE DU SALAIRE PAR QUALIFICATION : LE RATIO DE SALAIRE

Nous cherchons à expliquer le rapport entre le salaire individuel mensuel ou horaire et sa moyenne pour la catégorie socioprofessionnelle (CSP) de l'individu. Cet indicateur sera nommé « ratio » de salaire dans la suite de l'article.

$$Y_{ij} = \frac{W_{ij}}{\overline{W}_l}$$

Avec

W_i = salaire de l'individu i du groupe d'entreprise j

$j = 1 \dots J$ indice du groupe d'entreprise défini en croisant la taille et le secteur de l'entreprise.

\overline{W}_l = salaire moyen de la catégorie socioprofessionnelle l .

$l = 1 \dots L$: nomenclature en PCS 2003 en 20 postes

Le salaire se décline en deux mesures : le salaire mensuel net³ et le salaire horaire calculé comme le rapport entre le salaire mensuel net et la durée habituelle de travail déclarée par le salarié. Les données individuelles sont issues des Enquêtes Emploi en 2008 et en 2011 de l'Insee. Nous nous intéressons plus précisément aux rapports entre les salaires individuels et les salaires moyens par CSP⁴. Par exemple, le salaire d'une secrétaire travaillant dans le secteur de l'industrie pharmaceutique dans des entreprises de moins de 10 salariés est rapporté à la moyenne des salaires des secrétaires dans l'Enquête Emploi en 2011. Nous pouvons ainsi calculer des ratios de salaires moyens par groupes d'entreprises, c'est à dire par secteur/taille. En suivant notre exemple, à cette date, les salaires mensuels individuels dans le secteur de l'industrie pharmaceutique dans des entreprises moins de 10 salariés sont supérieurs de 25 % à la moyenne des salaires versés dans la même CSP dans l'Enquête Emploi. Toujours en 2011 et sur les salaires mensuels, les salariés qui travaillent dans le secteur de l'hébergement-restauration dans des entreprises de moins de 10 salariés gagnent 7 % de moins que la moyenne des salaires versés dans la même CSP dans l'Enquête Emploi (cf. tableau 2). Cette méthode permet ainsi de neutraliser les différences en termes de répartition de l'emploi par CSP entre les différents groupes d'entreprises.

1.2 MODÈLE MULTI-NIVEAUX

Nous supposons que les ratios de salaire sont déterminés par des variables attachées à l'individu de niveau 1 et par des variables sur le groupe d'entreprise de niveau 2.

Le modèle multi-niveaux est le suivant :

Modèle Anova

$$Y_{ij} = \gamma_{00} + \delta_{0j} + \epsilon_{ij}$$

³ Seulement pour les salariés à temps plein.

⁴ Par ailleurs, nous avons mené nos estimations sur tous les secteurs à l'exclusion des secteurs de services aux ménages et de l'administration publique. Les résultats sont identiques. Nous présentons donc ici les résultats sur l'ensemble de l'économie.

δ_{oj} : effet du groupe d'entreprise j

γ_{oo} : effet fixe

$$V(\delta_{oj}) = \tau_{oo}$$

$$V(\epsilon_{ij}) = \sigma^2$$

Le coefficient de corrélation interclasse ICC mesure l'homogénéité des groupes d'entreprises.

$$ICC = \frac{\hat{\tau}_{oo}}{\hat{\tau}_{oo} + \hat{\sigma}^2}$$

Modèle 1 (variables niveau 1)

$$Y_{ij} = \gamma_{oo} + \gamma_k X_{ijk} + \delta_{oj} + \epsilon_{ij}$$

δ_{oj} : effet du groupe d'entreprise j

X_{ijk} : variables individuelles de niveau 1

$k=1...K$: indice des K variables explicatives de niveau 1 (individu)

Part de variance expliquée par variables individuelles de niveau 1 :

$$P1 = 1 - \frac{(\hat{\tau}_{oo} + \hat{\sigma}^2)_{\text{modèle 1}}}{(\hat{\tau}_{oo} + \hat{\sigma}^2)_{\text{anova}}} \quad (\text{estimateurs issus d'une anova sans variable explicatives})$$

Modèle 2 (variables niveau 1 et niveau 2)

$$Y_{ij} = \gamma_{oo} + \gamma_k X_{ijk} + \gamma_m Z_{jkm} + \delta_{oj} + \epsilon_{ij}$$

$$\beta_{oj} = \gamma_m Z_{jkm} + \delta_{oj} + \epsilon_{ij}$$

Avec Z_{jkm} : variables explicatives niveau 2 (groupe d'entreprise)

$m = 1...M$: indice des M variables explicatives de niveau 2 (groupe d'entreprise)

γ_{mz} : effet de la variable m de niveau 2

Part de l'effet fixe β_{oi} expliquée par les variables de niveau 2 :

$$P2 = 1 - \frac{\hat{\tau}_{oo} \text{modèle 2}}{\hat{\tau}_{oo} \text{modèle 1}}$$

Les variables explicatives retenues dans le premier niveau sont : le sexe, l'âge, le niveau de diplôme, l'ancienneté dans l'entreprise, la fonction à laquelle se rattache le poste et le type de contrat de travail (CDI ou autre type de contrat). Les variables du niveau 2 sont les taux d'externalisation et de financiarisation (en niveau aux deux dates) et l'évolution de ces taux entre 2008 et 2011. Le taux d'accumulation a été testé à l'aide de deux ratios mais les résultats ne sont pas significatifs, il n'a donc pas pu être pris en compte dans l'analyse. Nous avons aussi essayé d'intégrer d'autres indicateurs de financiarisation tels que la part des dividendes dans l'EBE (cf. encadré 1). Ces indicateurs ne sont pas significatifs et, de surcroît, s'avèrent très variables d'un groupe d'entreprises à l'autre. Le montant des dividendes nets versés ne permet pas, en soi, d'expliquer les pratiques salariales des entreprises, ces dernières montrent une très grande inertie du fait des institutions du travail qui les encadrent fortement (Dayan et Naboulet [2012], Askenazy *et al.* [2013⁵]). Sur une période si courte, ces versements montrent une grande variabilité que nous n'arrivons pas à relier aux salaires avec nos données. Ainsi, c'est plus la structure du capital, c'est à dire la part des immobilisations financières sur le total des immobilisations, que l'importance du versement des dividendes qui détermine le niveau des rémunérations, à qualification du poste égale. Ceci constitue déjà le premier résultat de notre étude.

Encadré 1 : Les variables de niveau 2, six indicateurs testés et deux retenus

Les variables de niveau 2 sont des variables de type macro-économique, elles ont été construites à partir des caractéristiques comptables moyennes des entreprises issues de la base de données FARE. Trois grandes variables ont été testées, certaines avec différentes variantes :

1-Taux d'externalisation : consommations intermédiaires/chiffre d'affaire (taux retenu)

2-Taux de financiarisation : trois variantes testées, la troisième a été retenue car elle est la seule significative.

-Taux de financiarisation, première variante : Dividendes+produits financiers+intérêts/EBE+produits financiers+intérêts (non retenu)

-Taux de financiarisation, deuxième variante : Dividendes+produits financiers+charges d'intérêts/EBE+produits financiers+intérêts (non retenu)

-Taux de financiarisation, troisième variante : Immobilisations financières/Total des immobilisations. Ce ratio a été retenu, il correspond à la structure du capital et permet d'approcher les stratégies des entreprises en donnant une approximation du capital financier dans le capital total.

Les immobilisations financières comprennent les actions, les obligations, les prêts consentis par l'entreprise, les créances à plus d'un an et les dépôts de garantie. Le total des immobilisations recouvre, outre les immobilisations financières, les immobilisations corporelles (biens physiques, locaux, machines etc.) et incorporelles (brevets, logiciels, fonds de commerce etc.).

3-Taux d'accumulation : 2 variantes testées, aucune retenue car non significative :

-Taux d'accumulation, première variante : dotations aux amortissements/total des immobilisations

-Taux d'accumulation, deuxième variante : dotations aux amortissements/immobilisations corporelles

⁵ Askenazy *et al.* [2013, p. 9] soulignent que « Dans les économies européennes, les entreprises ont largement favorisé l'ajustement de leur masse salariale par des réductions d'emploi plutôt que par les baisses de salaire. Seule la part flexible des rémunérations a été utilisée pour réduire les salaires. »

2 STATISTIQUES DESCRIPTIVES

2.1 ANALYSE DES RATIOS DE SALAIRE

A notre sens, le croisement de la taille et du secteur d'activité de l'entreprise permet de mieux comprendre les logiques économiques sous-jacentes qui structurent notre argumentation, à savoir les liens avec l'externalisation de la production de biens ou de services, la financiarisation et la dynamique de l'accumulation dans la rémunération du travail. A cette fin, des groupes d'entreprises ont été créés à partir de ces deux critères.

Les tableaux 1 et 2 montrent que les salaires sont plus élevés dans les grandes structures et dans l'industrie où, souvent, les salaires augmentent avec la taille de l'entreprise, surtout dans les secteurs des biens d'équipement (fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques, d'équipement électriques ou de matériels de transport). Les salaires sont plus bas dans l'hébergement et la restauration, les activités de services administratifs et de soutien. Généralement, dans les services tels que les activités juridiques, comptables et de gestion, l'enseignement, la santé, l'hébergement médico-social et social ou les arts et spectacles, les salaires sont supérieurs dans les grandes structures.

A ce stade, ces premières statistiques descriptives attestent aussi de la diversité des configurations et de l'hétérogénéité des secteurs selon la taille des entreprises : dans certains cas, les salaires sont plus élevés dans les petites structures (industries extractives par exemple). Dans les industries chimiques et pharmaceutiques, les salariés sont mieux rémunérés que la moyenne, y compris dans les petites, voire les très petites entreprises. Dans d'autres secteurs, le nombre de salariés ne semblent pas jouer sur les ratios de salaire : ces derniers varient peu selon la taille de l'entreprise dans des secteurs aussi différents que celui de la construction, du commerce, des transports, des activités financières et d'assurance ou de l'administration publique.

Tableau 1 : ratios de salaires par taille et par secteur en 2008

	salaire mensuel temps plein				salaire horaire tous temps de travail			
	Nombre de salariés							
	moins de 10	de 10 à 250	de 250 à 5000	plus de 5000	moins de 10	de 10 à 250	de 250 à 5000	plus de 5000
AZ - Agriculture, sylviculture et pêche	1,03	1,07	1,14		1,01	0,92	1,06	
BZ - Industries extractives	1,31	0,99			1,17	0,96		
CA - Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	1,00	1,01	1,12		0,92	0,95	1,07	
CB - Fabrication de textiles, industries de l'habillement, industrie du cuir et de la chaussure	0,94	1,03	1,02		0,91	0,99	0,98	
CC - Travail du bois, industries du papier et imprimerie	1,01	1,01	1,11		0,97	0,98	1,09	
CD - Cokéfaction et raffinage	1,35	0,92			1,36	0,92		
CE - Industrie chimique	1,22	1,10	1,20	1,15	1,17	1,09	1,16	1,16
CF - Industrie pharmaceutique	1,27	0,98	1,20	1,14	1,23	0,98	1,14	1,15
CG - Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques	1,09	1,01	1,09	1,08	1,03	0,98	1,06	1,04
CH - Métallurgie et fabrication de produits métalliques à l'exception des machines et des équipements	1,11	1,04	1,09		1,09	1,02	1,05	
CI - Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	1,21	0,96	1,13	1,22	1,17	0,97	1,12	1,21
CJ - Fabrication d'équipements électriques	1,12	1,01	1,06		1,08	0,97	1,05	
CK - Fabrication de machines et équipements n.c.a,	1,10	1,06	1,07	0,72	1,05	1,02	1,05	0,71
CL - Fabrication de matériels de transport	1,16	1,05	1,15	1,22	1,12	0,99	1,13	1,20
CM - Autres industries manufacturières ; réparation et installation de machines et d'équipements	1,04	1,01	1,09	0,79	1,00	0,96	1,04	0,80
DZ - Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	1,10		1,32	1,11	1,11		1,30	1,13
EZ - Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution	1,04	1,08	1,05	1,03	1,01	1,04	1,04	0,97
FZ - Construction	1,02	1,05	1,05		0,97	1,00	1,01	
GZ - Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	1,03	1,04	1,04	1,06	0,94	0,98	0,97	0,98
HZ - Transports et entreposage	1,15	1,15	1,12	1,14	1,08	0,99	1,04	1,07
IZ - Hébergement et restauration	1,05	1,04	1,02	1,05	0,90	0,90	0,94	0,90
JA - Edition, audiovisuel et diffusion	1,03	0,97	1,02		1,05	0,95	0,97	
JB - Télécommunications	1,05		1,11	1,11	1,06		1,05	1,11
JC - Activités informatiques et services d'information	0,95	0,93	0,91	0,94	0,98	0,93	0,92	0,93
KZ - Activités financières et d'assurance	1,18	1,03	1,09	1,15	1,12	1,02	1,04	1,11
LZ - Activités immobilières	1,01	1,10	1,31	1,07	0,91	1,01	1,21	0,94
MA - Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques	1,04	1,04	1,02	1,17	0,99	1,02	0,96	1,07
MB - Recherche-développement scientifique	1,14	1,09	1,08	1,27	1,02	1,00	1,06	1,10
MC - Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques	0,99	1,02	1,01	0,81	0,93	0,97	0,96	0,72
NZ - Activités de services administratifs et de soutien	1,02	1,00	1,01	1,00	0,98	0,96	0,95	0,92
OZ - Administration publique	1,11	0,99	1,14	1,04	1,06	0,91	1,06	1,01
PZ - Enseignement	1,00	1,07	0,99	1,18	1,12	0,90	0,92	1,07

QA - Activités pour la santé humaine	1,14	1,11	1,13	1,22	0,97	1,00	0,98	0,98
QB - Hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement	1,05	1,05	1,01	1,37	0,92	0,93	0,91	1,09
RZ - Arts, spectacles et activités récréatives	0,96	1,06	1,15		0,94	0,93	1,01	
SZ - Autres activités de services	1,05	1,03	1,17		1,01	0,90	1,00	
TZ - Activités des ménages en tant qu'employeurs ; activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre	1,10				1,00			
UZ - Activités extra-territoriales	1,66		1,11		1,47		0,98	

Source: Enquête Emploi et base FARE (Insee), calcul des auteurs

Lecture : en 2008, dans le secteur des industries extractives (BZ) et dans des entreprises moins de 10 salariés, les salaires mensuels individuels sont supérieurs de 31 % à la moyenne des salaires versés dans la même CSP dans l'Enquête Emploi (soit des salaires mensuels 1,3 fois plus élevés).

Tableau 2 : ratios de salaires par taille et par secteur en 2011

	salaire mensuel temps plein				salaire horaire tous temps de travail			
	Nombre de salariés							
	moins de 10	de 10 à 250	de 250 à 5000	plus de 5000	moins de 10	de 10 à 250	de 250 à 5000	plus de 5000
AZ - Agriculture, sylviculture et pêche	0,96	1,08	1,14	1,34	1,01	0,92	1,06	1,20
BZ - Industries extractives	1,31	0,99	0,85		1,17	0,96	0,82	
CA - Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	0,94	0,98	1,10		0,92	0,95	1,07	
CB - Fabrication de textiles, industries de l'habillement, industrie du cuir et de la chaussure	0,91	1,01	1,02		0,91	0,99	0,98	
CC - Travail du bois, industries du papier et imprimerie	0,98	1,00	1,11		0,97	0,98	1,09	
CD - Cokéfaction et raffinage	1,27	0,92	1,19	2,01	1,36	0,92	1,22	1,69
CE - Industrie chimique	1,19	1,09	1,20	1,15	1,17	1,09	1,16	1,16
CF - Industrie pharmaceutique	1,25	0,95	1,18	1,14	1,23	0,98	1,14	1,15
CG - Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques	1,09	1,01	1,08	1,08	1,03	0,98	1,06	1,04
CH - Métallurgie et fabrication de produits métalliques à l'exception des machines et des équipements	1,10	1,02	1,09	1,15	1,09	1,02	1,05	1,31
CI - Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	1,18	0,96	1,11	1,20	1,17	0,97	1,12	1,21
CJ - Fabrication d'équipements électriques	1,11	0,98	1,04	2,10	1,08	0,97	1,05	1,58
CK - Fabrication de machines et équipements n,c,a,	1,09	1,04	1,06	0,72	1,05	1,02	1,05	0,71
CL - Fabrication de matériels de transport	1,15	1,05	1,12	1,19	1,12	0,99	1,13	1,20
CM - Autres industries manufacturières ; réparation et installation de machines et d'équipements	1,01	0,99	1,06	0,79	1,00	0,96	1,04	0,80
DZ - Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	1,08	0,99	1,31	1,08	1,11	0,93	1,30	1,13
EZ - Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution	1,01	1,06	1,03	1,01	1,01	1,04	1,04	0,97
FZ - Construction	1,00	1,03	1,05	0,86	0,97	1,00	1,01	1,05
GZ - Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	0,95	0,99	0,99	0,97	0,94	0,98	0,97	0,98
HZ - Transports et entreposage	1,11	1,10	1,09	1,11	1,08	0,99	1,04	1,07
IZ - Hébergement et restauration	0,93	0,92	0,95	0,95	0,90	0,90	0,94	0,90
JA - Edition, audiovisuel et diffusion	0,97	0,91	0,95	1,06	1,05	0,95	0,97	0,99
JB - Télécommunications	1,03	1,19	1,11	1,10	1,06	1,13	1,05	1,11
JC - Activités informatiques et services d'information	0,92	0,91	0,90	0,94	0,98	0,93	0,92	0,93

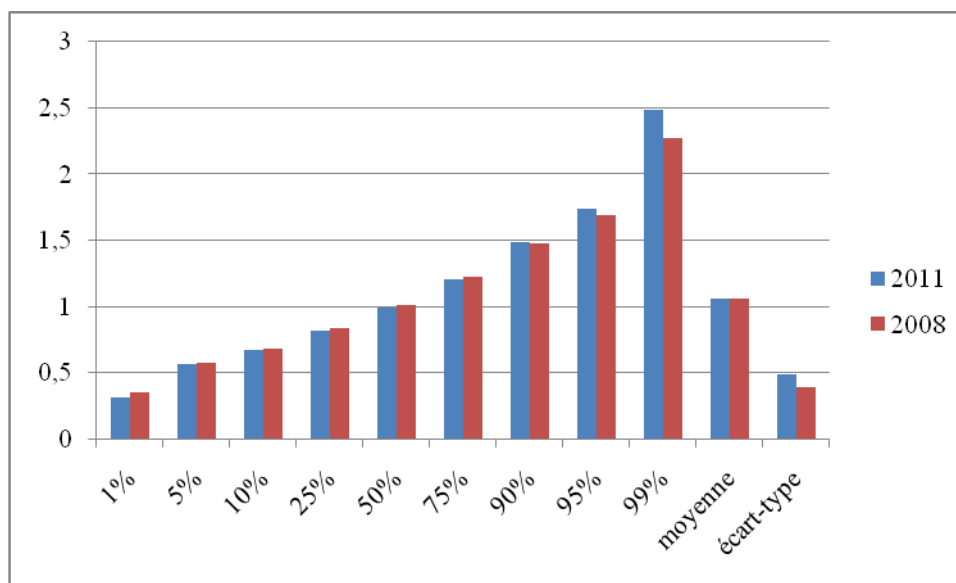
KZ - Activités financières et d'assurance	1,13	1,02	1,06	1,12	1,12	1,02	1,04	1,11
LZ - Activités immobilières	0,94	1,03	1,26	0,99	0,91	1,01	1,21	0,94
MA - Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques	0,99	1,00	1,01	1,16	0,99	1,02	0,96	1,07
MB - Recherche-développement scientifique	1,11	1,09	1,07	1,26	1,02	1,00	1,06	1,10
MC - Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques	0,88	0,93	0,91	0,41	0,93	0,97	0,96	0,72
NZ - Activités de services administratifs et de soutien	0,89	0,85	0,90	0,83	0,98	0,96	0,95	0,92
OZ - Administration publique	1,06	0,94	1,10	1,03	1,06	0,91	1,06	1,01
PZ - Enseignement	0,85	0,90	0,87	1,17	1,12	0,90	0,92	1,07
QA - Activités pour la santé humaine	0,99	1,03	1,07	1,18	0,97	1,00	0,98	0,98
QB - Hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement	0,91	0,91	0,92	1,14	0,92	0,93	0,91	1,09
RZ - Arts, spectacles et activités récréatives	0,75	0,95	1,10	1,08	0,94	0,93	1,01	1,09
SZ - Autres activités de services	0,90	0,88	1,08	1,10	1,01	0,90	1,00	0,98
TZ - Activités des ménages en tant qu'employeurs ; activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre	0,69				1,00			
UZ - Activités extra-territoriales	1,66	1,13	1,11		1,47	1,06	0,98	

Source: Enquête Emploi et base FARE (Insee), calcul des auteurs

Lecture : même méthode que pour le tableau 1.

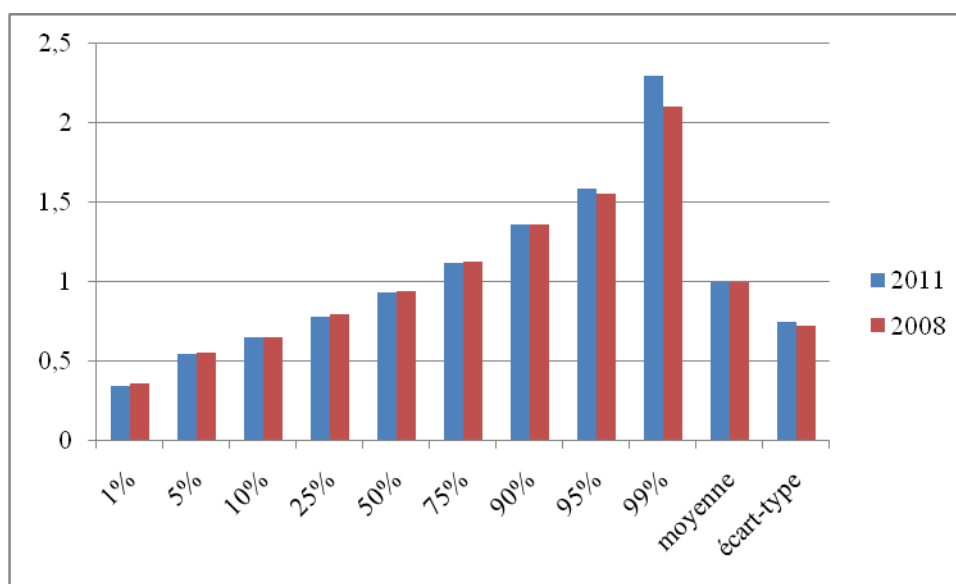
Les graphiques 1 et 2 montrent que les inégalités salariales ont augmenté pendant la crise, tant pour les salaires mensuels qu'horaires car l'écart-type a progressé entre 2008 et 2011 dans les deux cas. Les salariés les moins bien payés sont encore moins bien rémunérés trois ans plus tard (cf. les 5 % des salariés les moins bien payés, graphiques 1 et 2) et les salariés les mieux payés le sont encore plus (cf. les 5 % les mieux payés, graphiques 1 et 2). Ces tendances ressortent encore plus nettement sur les extrêmes de la distribution, soit sur les 1 % des salariés les moins bien payés et sur les 1 % les mieux payés⁶.

Graphique 1. Distribution des ratios de salaires mensuels en 2008 et 2011



Source: Enquête Emploi et base FARE (Insee), calcul des auteurs

⁶ Ces résultats vont dans le même sens que ceux de Godechot [2012] qui a montré que les cadres de la finance ont joué un rôle majeur dans la forte augmentation des inégalités de salaire aux cours de 12 dernières années en France (dans la tranche des 0,01 % des salaires les plus élevés, on trouve 40 % de salariés de la finance en 2007).

Graphique 2 : distribution des ratios de salaires horaires en 2008 et 2011

Source: Enquête Emploi et base FARE (Insee), calcul des auteurs

Lecture des graphiques 1 et 2. En abscisse : distribution des salaires : 1^{er} centile : 1% des salariés les moins bien payés ; D1 : 10% salariés les moins bien payés, médiane : salaire qui sépare en 2 l'échantillon, soit 50% au dessus et 50% au dessous... D9 : 90% des salariés sont rémunérés en dessous de ce salaire. En ordonnée : valeur des ratios possibles (2,5 fois plus que la moyenne de la CSP au maximum).

2.2. L'EFFET DU SECTEUR/TAILLE SUR LES RATIOS DE SALAIRES A AUGMENTÉ AVEC LA CRISE

Pour choisir de manière pertinente la nomenclature des secteurs et les tranches de taille des entreprises, nous avons testé plusieurs regroupements possibles par une analyse de la variance afin de conserver celle donnant la plus grande corrélation interclasse (ICC), c'est à dire la plus grande homogénéité des ratios de salaires. Le regroupement croisant la nomenclature des secteurs d'activité en 38 postes et quatre tailles d'entreprises est celui qui fait apparaître la plus grande homogénéité (cf. tableau 3⁷).

⁷ Deux nomenclatures des secteurs d'activité ont été testées : celle en 38 postes et celle en 17 postes, nous avons retenu celle en 38 postes. Deux regroupements des entreprises par tailles sont possibles, en lien avec le décret de 2008 sur le périmètre d'une entreprise. La première est la suivante : moins de 10 salariés ; de 10 à 250 salariés, de 250 à 5000 salariés et plus de 5000 salariés et la deuxième est : moins de 10 salariés, de 10 à 250 salariés, de plus de 250 salariés. La première a été choisie car elle différencie mieux les grandes structures. Ce groupement de la NAF en 38 postes et des 4 classes de tailles donne 152 « groupes d'entreprises » possibles.

**Tableau 3 : Coefficient de corrélation inter-classe (ICC)
selon la nomenclature NAF et la taille d'entreprise**

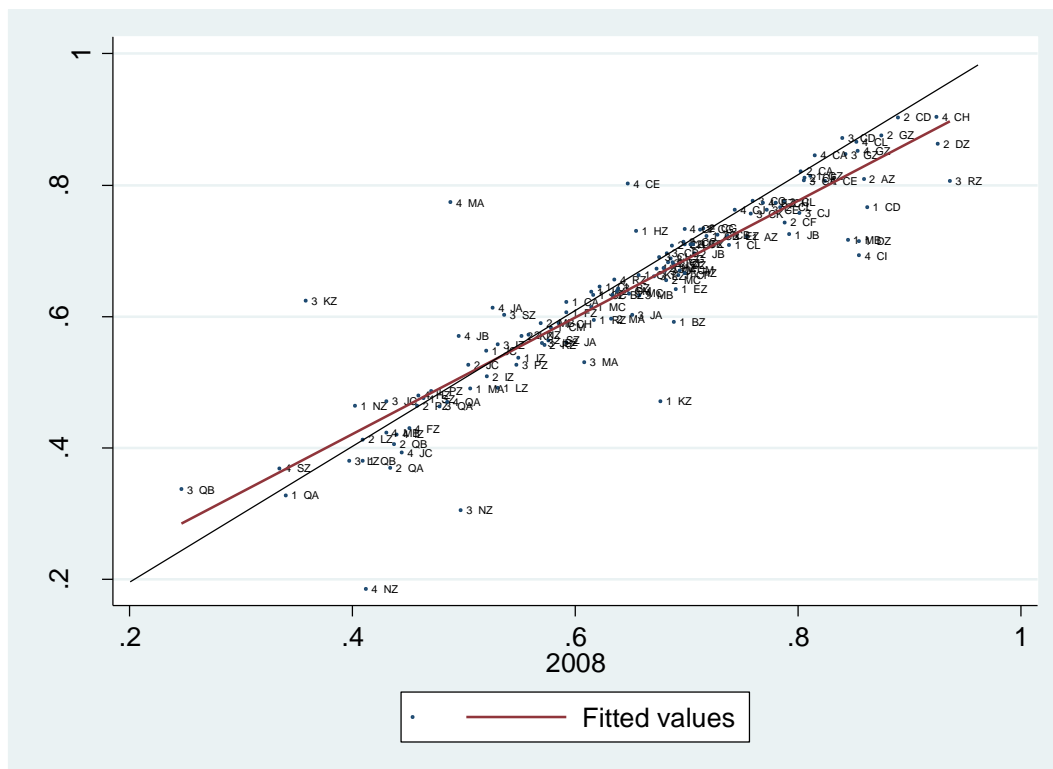
	2008		2011	
	Salaire mensuel	Salaire horaire	Salaire mensuel	Salaire horaire
Naf 38 et 3 classes de tailles	2,47%	0,58%	2,71%	10,45%
Naf 38 et 4 classes de tailles	2,70%	0,55%	2,87%	8,72%
Naf 17 et 3 classes de tailles	1,70%	0,57%	1,32%	1,21%
Naf 17 et 4 classes de tailles	1,03%	0,55%	1,68%	1,39%

Source: Enquête Emploi et base FARE (Insee), calcul des auteurs

Lecture du tableau 3 : Si le coefficient (ICC) est faible, cela signifie que les ratios de salaire ne sont pas ou peu expliqués par les effets des groupes d'entreprises. Si ce coefficient est élevé, il indique que les ratios de salaire s'expliquent plus fortement par ces effets de groupe.

Nos résultats indiquent que l'effet du secteur/taille a augmenté avec la crise, surtout pour le salaire horaire car l'ICC est passé de 0,5% en 2008 à 8,7% en 2011. En d'autres termes, les ratios de salaires horaires n'étaient presque pas différents selon les groupes d'entreprises en 2008 ; trois ans plus tard, ils sont beaucoup plus expliqués par cet effet. De leur côté, les salaires mensuels montrent une différence selon les groupes d'entreprises bien plus importante que sur les salaires horaires en 2008 (2,7 % contre 0,5 %). Toutefois, cet effet a peu varié avec la crise (l'ICC est passé de 2,7 % en 2008 à 2,8% en 2011).

Graphique 3 : Taux d'externalisation des groupes d'entreprises



Source: Enquête Emploi et base FARE (Insee), calcul des auteurs

Lecture : Valeur du taux d'externalisation en 2008 et en 2011 par groupes d'entreprises classés par taille avec 1=moins de 10 salariés ; 2= de 10 à 250 ; 3=de 250 à 5000 et 4=plus de 5000 salariés. Les codes des secteurs figurent sur les tableaux 1 et 2. Chaque point du nuage porte une étiquette avec un chiffre (de 1 à 4) pour la taille et un code à deux lettres pour le secteur. On voit ici comment les groupes d'entreprises se situent par rapport à la diagonale (tracée en noir) et la droite de régression linéaire (fitted values) : pour les groupes d'entreprises projetés au-dessus de la diagonale, les taux d'externalisation ont augmenté entre 2008 et 2011, pour ceux situés en dessous, ces taux ont diminué et pour ceux projetés sur la droite, ces taux n'ont pas évolué entre ces deux dates.

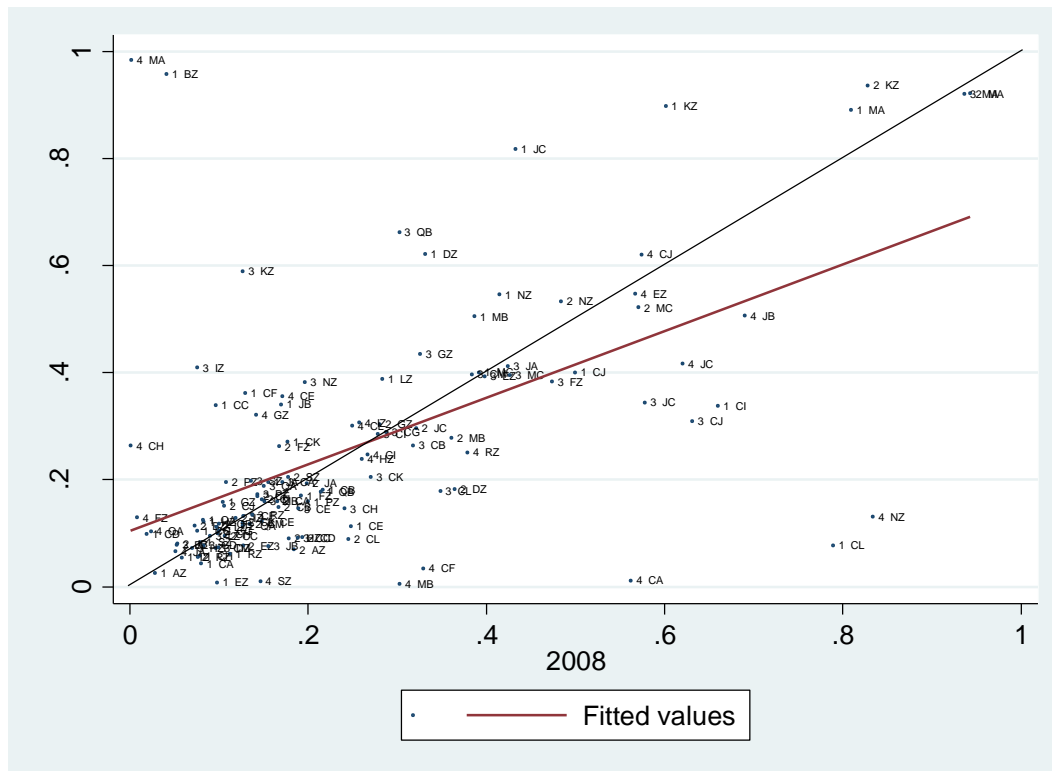
Sur le graphique 3, plusieurs tendances se dégagent :

- En premier lieu, des groupes d'entreprises conservent un taux d'externalisation faible en 2008 et en 2011, soit ceux projetés sur la diagonale - ou très proches de cette droite - et dans le bas du graphique. Il s'agit principalement des services peu exposés à la concurrence internationale, notamment des secteurs de la santé et du social (QA1 et QB3), des activités de services (SZ4) ou de la construction (FZ4).

- En deuxième lieu, d'autres groupes d'entreprises ont vu leur taux d'externalisation baisser sensiblement entre 2008 et 2011, ceux-ci sont projetés en dessous de la diagonale. C'est le cas des services administratifs et de soutien (NZ3 et 4), des activités financières et d'assurances de petite taille (KZ1) ou les télécommunications (BZ 1). Ces entreprises sont supposées appartenir au segment B.

- En troisième lieu, certains groupes d'entreprises ont maintenu des taux élevés d'externalisation aux deux dates, les points placés sur la diagonale dans le haut du graphique représentent cette tendance. Les principaux secteurs qui ressortent appartiennent à l'industrie, notamment la métallurgie (CH 4), la fabrication du matériel de transport (CL), le raffinage (CD 2), l'énergie (DZ), les industries agro-alimentaires (CA), la chimie (CE) et aussi le secteur du commerce-réparation d'automobiles (GZ 2 et 3).

- Enfin, certains groupes d'entreprises ont enregistré une hausse de leurs taux d'externalisation entre les deux dates (ceux positionnés au dessus de la diagonale). On identifie ici certains secteurs identiques à la tendance précédente mais avec des entreprises de plus grande taille, notamment dans les activités financières et d'assurances (KZ 3), les activités juridiques et de gestion (MA 4) ou l'industrie chimique (CE 4). Ces entreprises sont supposées appartenir au segment A.

Graphique 4: Taux de financiarisation des groupes d'entreprises

Source : Enquête Emploi et base FARE (Insee), calcul des auteurs

Lecture : Valeur du taux de financiarisation en 2008 et en 2011 par groupes d'entreprises classés par taille avec 1=moins de 10 salariés ; 2= de 10 à 250 ; 3=de 250 à 5000 et 4=plus de 5000 salariés. Les codes des secteurs figurent sur les tableaux 1 et 2. On voit ici comment les groupes d'entreprises se situent par rapport à la diagonale (tracée en noir) et la droite de régression (fitted values) : pour les groupes d'entreprises projetés au dessus de la diagonale, les taux de financiarisation ont augmenté entre 2008 et 2011, pour ceux situés en dessous, ces taux ont diminué et pour ceux projetés sur la droite, ces taux n'ont pas évolué entre ces deux dates.

Sur le graphique 4, le nuage de points est plus dispersé : si, en tendance les groupes d'entreprises qui avaient un faible taux de financiarisation en 2008 l'ont toujours en 2011 et inversement (cf. points situés sur la diagonale), plusieurs cas se distinguent néanmoins nettement.

- Tout d'abord, on observe des groupes d'entreprises qui demeurent faiblement financiarisés aux deux dates du côté des très petites entreprises de l'agriculture (AZ1), de la distribution d'eau et gestion des déchets (EZ1), des arts et spectacles (RZ) ou de certains services (SZ2) – soit les points situés autour de la diagonale dans le bas du graphique.

-Par ailleurs, le taux de financiarisation a diminué pour certaines industries des biens d'équipement (CL1 et 2, CJ3), l'agro-alimentaire (CA4), l'industrie pharmaceutique (CF4) ou encore dans certaines activités de services administratifs (NZ4) - cf. points situés sous la diagonale. Ces entreprises sont supposées appartenir au segment B.

- Ensuite, ceux qui restent fortement financiarisés aux deux dates sont surtout des très grandes entreprises dans les secteurs de la fabrication d'équipements électriques (CJ4) et de la production, distribution d'eau et gestion des déchets (EZ4) - cf. points proches de la diagonale dans le haut du graphique.

-Enfin, une nette augmentation de la financiarisation entre les deux dates caractérise les industries extractives de petite taille (BZ1), les activités informatiques (JC 1), les activités financières et d'assurance, notamment chez les très petites et les moyennes entreprises (KZ 1, 2, 3) ou encore les activités juridiques, particulièrement dans des structures de très grande

taille (MA 4) - cf. points placés au dessus de la diagonale. Ces entreprises sont supposées appartenir au segment A.

Ces statistiques descriptives attestent de l'existence de mouvements plus forts autour de la financiarisation que de l'externalisation. Ces premiers résultats invitent donc à creuser l'analyse afin de mieux isoler les facteurs explicatifs possibles de ces évolutions entre 2008 et 2011. A cette fin, nous proposons d'analyser la part des effets fixes, c'est à dire les effets additifs liés au secteur/taille des ratios de salaires qui peuvent être expliqués par des variables macro-économiques issues des données sur les entreprises.

3 RÉSULTATS

3.1 RÉSULTATS DU MODÈLE 1 : EFFET DES VARIABLES INDIVIDUELLES

Le premier niveau permet de repérer l'effet des variables individuelles classiques sur la variable expliquée. Ces variables, saisies au niveau de l'individu, expliquent globalement une faible part de l'hétérogénéité des salaires par rapport à la moyenne de la CSP. Ainsi, en 2008, la part de la variance expliquée par ces variables est de 9,7 % pour le salaire mensuel et 5,5 % pour le salaire horaire. Avec la crise, en 2011, le poids de ces variables individuelles se réduit légèrement pour le salaire mensuel car il passe à 6,4 %. Ce recul ressort de manière beaucoup plus marqué pour le salaire horaire car ces variables de niveau 1 n'expliquent plus que 0,4 % de la variance (cf. tableau 4). Ces résultats montrent que les évolutions liées à d'autres déterminants que ceux tenant à l'individu et à sa position dans l'emploi sont devenues plus fortes, notamment sur les salaires horaires.

Tableau 4 : estimation du modèle 1, années 2008 et 2011

	2008		2011	
	salaire mensuel coef	salaire horaire coef	salaire mensuel coef	salaire horaire coef
1 - Diplôme supérieur à baccalauréat + 2 ans (réf :CAP BEP et autres diplômes de ce niveau)	0,082 ***	0,107 ***	0,088 ***	0,075 ***
3 - Baccalauréat + 2 ans	0,025 ***	0,040 ***	0,036 ***	0,033 *
4 - Baccalauréat ou brevet professionnel ou autre diplôme de ce niveau	0,016 ***	0,022 *	0,017 **	0,036 ***
6 - Brevet des collèges	-0,015	-0,006	-0,034 ***	-0,021
7 - Aucun diplôme ou certificat d'études primaires	-0,049 ***	-0,041 ***	-0,057 ***	-0,054 ***
1 - Moins d'un an d'ancienneté (réf : plus de 10 ans)	-0,101 ***	-0,143 ***	-0,103 ***	0,025 *
2 - De 1 an à moins de 5 ans	-0,085 ***	-0,115 ***	-0,077 ***	0,057 ***
3 - De 5 ans à moins de 10 ans	-0,048 ***	-0,055 ***	-0,034 ***	0,110 ***
femme (réf : homme)	-0,077 ***	-0,073 ***	-0,086 ***	-0,053 ***
contrat à durée indéterminée (réf : CDD-intérim)	0,153 ***	0,044 **	0,167 ***	0,115 ***
2 - Installation, réparation, maintenance (réf :fonction de production, exploitation, chantier)	0,050 ***	-0,016	0,063 ***	0,013
3 - Nettoyage, gardiennage, entretien ménager	-0,037 ***	-0,021	-0,036 ***	-0,044 ***
4 - Manutention, magasinage, logistique	0,089 ***	0,042 **	0,101 ***	0,038 *
5 - Accueil, saisie, secrétariat	0,007	-0,025	-0,004	-0,014
6 - Gestion, comptabilité	0,033 **	-0,012	0,026 **	-0,034 *
7 - Commerce, technico-commercial	0,027 **	-0,003	0,013	-0,025 *
8 - Recherche et développement, études, méthodes	0,070 ***	0,006	0,083 ***	0,014 *
9 - Enseignement, soin aux personnes	-0,059 ***	-0,068 ***	-0,076 ***	-0,083 ***
10 - Autre fonction	0,180 ***	0,110 ***	0,126 ***	0,059 ***
- De 15 à 29 ans (réf : 30 à 49 ans)	-0,094 ***	-0,089 ***	-0,106 ***	-0,092 ***
- 50 ans et plus	0,071 ***	0,073 ***	0,084 ***	0,081 ***
constante	0,979 ***	1,044 ***	0,864 ***	0,879 ***
ICC	2,50%	0,30%	2,54%	8,24%
part de variance expliquée par variables individuelles niveau 1				
$1 - \frac{(\hat{\tau}_{oo} + \hat{\sigma}^2)_{new}}{(\hat{\tau}_{oo} + \hat{\sigma}^2)_{anova}}$	9,70%	5,50%	6,40%	0,44%
Log restricted-likelihood	-10595,0	-30399,0	-23265,5	-45917,3
Log restricted-likelihood modèle Anova	-12325,6	-32241,1	-25413,1	-47153,4
Proba LR TEST modèle 1 vs Anova	0,00	0,00	0,00	0,00

Source : Enquête Emploi et base FARE (Insee), calcul des auteurs

Lecture : La situation de référence est la situation la plus fréquente, elle est notée dans la colonne de gauche entre parenthèse.

***significativité à 1 % ; ** significativité à 5 % ; * significativité à 10 %.

Etre une femme a un impact négatif sur les salaires par rapport aux hommes : -7% sur le salaire mensuel en 2008.

Ce premier niveau d'analyse montre que les coefficients des variables sont stables sur les deux années, pour le salaire mensuel comme pour le salaire horaire, donc sur les quatre estimations et que ces coefficients ont aussi des valeurs attendues (cf. tableau 4). A grands traits, les résultats de ce modèle sont conformes à la littérature sur les salaires. Ainsi, les

individus qui ont un niveau de diplôme supérieur au niveau V⁸ (niveau mis en référence) gagnent jusqu'à 8 % de plus, à qualification du poste donnée, et inversement pour les niveaux de diplôme inférieurs, jusqu'à -4,9 %. L'âge joue un rôle prévisible : par rapport aux personnes âgées de 30 à 49 ans, les plus jeunes gagnent moins et les plus âgées gagnent plus. L'ancienneté est rémunératrice puisque elle permet de gagner 10 % en plus pour les salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté tandis que les femmes sont moins bien rémunérées que les hommes (entre 7 % et 8 % de moins). Ceux en CDI touchent un salaire plus élevé que ceux en contrat à durée limitée, entre 15 et 16 % de plus sur le salaire mensuel. Sur le salaire horaire, les gains pour les salariés en CDI ont sensiblement augmentés durant la crise, passant de 4 % à 11,5 % en 2011. Le premier niveau d'analyse confirme donc l'effet des variables explicatives telles que le genre ou l'âge sur la variable expliquée - salaire individuel/salaire moyen par CSP. Grâce au deuxième niveau, nous proposons d'aller au-delà de ces effets attendus et de chercher l'effet du secteur/taille de l'entreprise sur les ratios de salaire.

3.2 RÉSULTATS DE NIVEAU 2

Le deuxième niveau d'analyse de notre modèle fait intervenir des caractéristiques comptables moyennes des entreprises appartenant au même groupe (tableau 5). L'objectif est de voir si des effets de structure apparaissent ou non.

Tableau 5 : estimation des effets des groupes d'entreprises sur les salaires

	2008				2011			
	salaire mensuel		salaire horaire		salaire mensuel		salaire horaire	
	coef		coef		coef		coef	
taux d'externalisation	0,139	***	0,175	***	0,187	***	0,251	*
taux de financiarisation du capital	-0,027	ns	0,045	ns	-0,044	*	0,077	ns
évolution 2008/2011 financiarisation					0,074	*	0,490	***
évolution 2008/2011 externalisation					-0,272	ns	-1,026	***
ICC	2,18%		0,28%		1,79%		6,89%	
part de l'effet fixe groupe expliqué par les variables niveau 2								
$P2 = 1 - \frac{\hat{t}_{oo} \text{modèle 2}}{\hat{t}_{oo} \text{modèle 1}}$	13,87%		7,97%		33,56%		16,31%	
rappel Log restricted-likelihood modèle 1	- 10595		- 30399		- 23265		- 45917	
Log restricted-likelihood modèle 2	- 10215		- 29869		- 21560		- 44459	
LR Test : modèle 2 versus modèle 1	759	***	1059	***	3409	***	2914	***

Source: Enquête Emploi et base FARE (Insee), calcul des auteurs

Note : pour le tableau 5, les estimations des variables de niveau 1 ne sont pas reproduites car elles sont pratiquement identiques à celles du tableau précédent et ne sont pas ici au centre de notre analyse.

3.2.1. La crise accentue les effets de la financiarisation et de l'externalisation

Globalement, les résultats de cette estimation montrent que les coefficients de corrélation inter-groupe (ICC) augmentent nettement pour les salaires horaires : l'ICC passe de 0,28 % en 2008 à 6,89 % en 2011. Depuis la crise, l'évolution des salaires, à qualification du poste égale, dépend donc plus des variables de niveau 2, c'est-à-dire de l'externalisation de la production et de la financiarisation du capital. En effet, les ajustements des entreprises ont été différenciés selon la structure du capital, la réorganisation de la production et le développement de la sous-traitance. Ce mouvement particulièrement marqué sur les salaires horaires montre que, dans un contexte de crise, la dynamique des rémunérations est passée, en

⁸ Niveau V : sorties après l'année terminale de CAP ou BEP ou sorties de 2nd cycle général et technologique avant l'année terminale (seconde ou première).

grande partie, par une variation du temps de travail réel déclarés par les salariés.

La part de la variance expliquée par le niveau 2 augmente fortement avec la crise, elle passe de 13,87 % à 33,56 % pour le salaire mensuel et de 7,97 % à 16,31 % pour le salaire horaire respectivement entre les deux dates. Ces résultats confirment que la crise a accentué les effets de la financiarisation et de l'externalisation sur les évolutions des rémunérations. Ces variables économiques ont des coefficients élevés car un accroissement de 10 points du taux d'externalisation d'un groupe d'entreprises induit une hausse comprise entre 1,4 % et 2,5 % du salaire par rapport à la moyenne dans la CSP. Pour l'évolution du taux de financiarisation, cet effet s'avère encore plus important, avec une augmentation du salaire horaire de 4,9 % pour 10 points de hausse de capital financier dans le capital total entre 2008 et 2011. Pour analyser les effets de l'externalisation et de la financiarisation sur les salaires, nous disposons de deux indicateurs : l'un en taux, donc en statique en 2008 puis en 2011, et l'autre en dynamique entre ces deux dates. L'évolution de ces deux taux permet de mieux saisir les dynamiques à l'œuvre pendant la crise.

3.2.2 Analyse du taux d'externalisation

Le taux d'externalisation est susceptible d'exprimer la transformation de la valeur ajoutée en consommations intermédiaires et donc, une hausse relative de ces dernières. Dans ce cas de figure et selon nos hypothèses, il s'agit surtout d'entreprises positionnées sur le segment A qui doivent mieux payer leurs salariés. Le taux d'externalisation est bien une variable explicative des ratios de salaire car plus le taux d'externalisation de l'entreprise augmente, plus les ratios de salaires sont élevés. Cet indicateur est significatif et important : les groupes d'entreprises ayant des forts taux d'externalisation paient mieux leurs salariés, à qualification du poste égale - il s'agit surtout de groupes d'entreprises des secteurs industriels. Il faut noter que les coefficients des taux d'externalisation ont légèrement progressé entre les deux dates, ce qui indiquerait que les entreprises du segment A ont mieux payé leurs salariés en 2011 qu'en 2008.

Certes, le taux d'externalisation que nous avons pu calculer est particulièrement significatif mais il comprend de nombreuses insuffisances qu'il convient d'avoir à l'esprit. En effet, il peut correspondre à des situations qui n'ont rien à voir avec la position de l'entreprise dans la chaîne de valeur car ce taux aussi un indicateur de la combinaison technique des facteurs de production. Afin d'essayer de mieux cerner un éventuel effet de l'externalisation de la production de biens ou de services, nous avons calculé l'évolution de ce taux. L'objectif est alors de saisir les dynamiques durant la crise et partant, les hiérarchies entre les groupes d'entreprise, indépendamment de la combinaison technique des facteurs de production. Selon ce deuxième indicateur, plus le taux augmente entre 2008 et 2011, plus les salaires horaires diminuent. Il est aussi possible que cette évolution vienne d'une baisse de l'activité durant la crise. Ce recul de la production ne semble pas se répercuter sur les salaires mensuels car ils sont fortement encadrés par les institutions du marché du travail et les accords de branches qui concernent 90 % des salariés du privé. En ce sens, nos données montrent que le coefficient pour le salaire mensuel est non significatif. Ainsi, la baisse de l'activité dans certains secteurs où les consommations intermédiaires connaissent une forte inertie conduit à augmenter ce « taux d'externalisation » (qui porte alors bien mal son nom). Ces groupes d'entreprises ont moins payé leurs salariés et ce phénomène s'est produit dans certains secteurs industriels où il existe des possibilités de stockage de certaines productions.

3.2.3 Analyse du taux de financiarisation

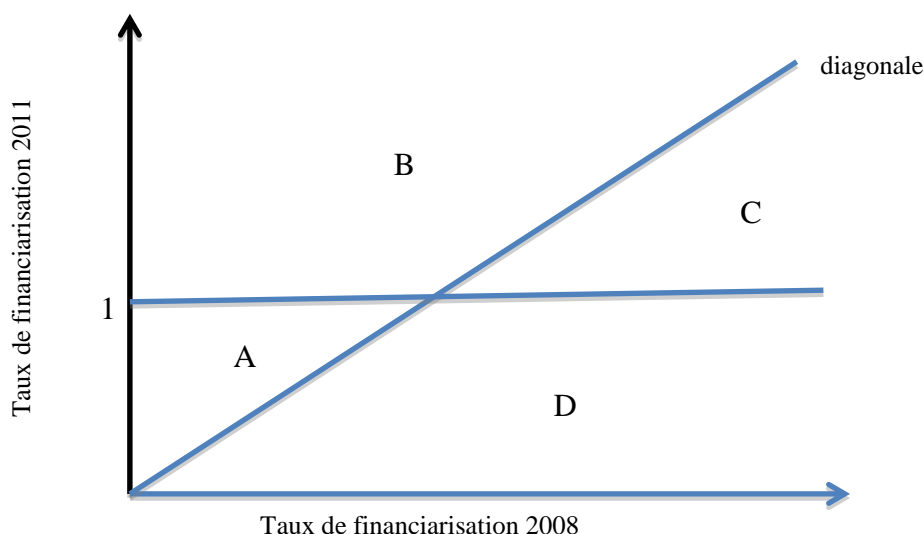
Le premier indicateur de financiarisation retenu est celui qui permet d'approcher la structure du capital aux deux dates, soit le rapport entre les immobilisations financières et le total des immobilisations. Cet indicateur est moins volatile que les deux autres et détermine mieux certaines stratégies salariales des entreprises. L'un de nos premiers résultats sur la période 2008-2011 est que l'effet de la financiarisation sur les salaires passe par la structure

du capital – autrement dit, la part du capital financier – et non pas le montant des dividendes nets versés car cet indicateur n'est pas significatif. En 2011, plus la part du capital financier est importante, plus les salaires mensuels sont faibles. Nous remarquons aussi que, dans le même temps, cet indicateur ne joue pas sur les salaires horaires. Il est donc probable que le niveau de financiarisation des entreprises d'un secteur donné exerce une légère pression à la baisse sur les salaires mensuels du fait de la crise car ce n'était pas le cas en 2008. Ainsi, la financiarisation du capital pourrait tendre à modifier les salaires mensuels, dans le cadre des négociations annuelles notamment. Cette relation négative entre la structure du capital et le salaire mensuel est aussi susceptible de s'expliquer par des licenciements qui peuvent avoir concernés une partie des salariés les mieux payés et travaillant à temps plein. *A priori*, de telles réductions d'effectifs et/ou réorganisations du travail durant la crise sont plutôt le fait d'entreprises plus financiarisées que la moyenne telles que les activités informatiques et services d'information (JC), les activités financières et assurances (KZ) par exemple.

En revanche, l'évolution de la financiarisation entre 2008 et 2011 a un effet positif sur les salaires : plus le capital de l'entreprise s'est financiarisé, plus elle paye ses salariés, à qualification égale du poste, cette tendance ressortant comme un résultat important de notre étude. Il semble que le développement de la financiarisation du capital place les entreprises dans une situation dominante qui leur permet de mener une politique salariale généreuse, position correspondant à celle des emplois du segment A. Ceci s'observe pour les salaires horaires et les salaires mensuels, avec un effet particulièrement important pour les salaires horaires (0,49).

Une présentation graphique de ces résultats permet de positionner des groupes d'entreprises représentatives des effets de la financiarisation, en différenciant quatre zones (graphique 5). Ce graphique reflète un clivage entre des secteurs rémunérateurs grâce à leur dynamique salariale et qui ont tendance à se financiariser (zones A et B) et les autres (zones C et D). Ce graphique fait aussi clairement ressortir que, selon la taille des entreprises, certains secteurs figurent dans des zones différentes, ce qui confirme l'existence de fortes disparités au sein d'un même secteur où peuvent coexister des entreprises en expansion et d'autres déclinantes (cas bien illustré par le secteur du commerce, de l'informatique, des télécommunications ou de la métallurgie).

Graphique 5: Diagramme des effets de la financiarisation sur les ratios de salaires



La zone A recouvre des groupes d'entreprises ayant un taux de financiarisation faible en 2011 mais en progression depuis 2008. Ces groupes d'entreprises ont des ratios de salaires plus élevés que les autres groupes et, de plus, ces ratios ont augmenté en temps de crise. Il

s'agit des grandes entreprises de la métallurgie(CH4), de l'industrie chimique (CE4) du commerce et réparation automobile (GZ 4), des services administratifs et de soutien (NZ3). De très petites entreprises figurent aussi ici, notamment celles du travail du bois-imprimerie (CC1), de l'industrie pharmaceutique (CF1), de la fabrication de machines (CK1), des télécommunications (JB1) et des activités immobilières (LZ1). Selon nos hypothèses, ces groupes d'entreprises qui se financiarisent et qui ont tendance à bien rémunérer leurs salariés seraient donc attractifs. Il est probable qu'il s'agisse de secteurs qui conservent des emplois stables, avec des entreprises donneuses d'ordre et/ou recentrées sur leur cœur de métier. Elles se positionneraient sur le segment A.

La zone B concerne des groupes d'entreprises avec un taux de financiarisation en progression depuis 2008 et élevé en 2011. Ces groupes d'entreprises ont des ratios de salaires plus faibles que les autres groupes et mais ces ratios ont augmenté pendant la crise. Sur cette zone, différents types d'entreprises sont représentés : des entreprises de fabrication d'équipements électriques de plus de 5000 salariés (CJ4), des petites entreprises des activités financières (KZ1 et 2), des TPE de l'informatique (JC 1) et des activités juridiques (MA1). Nous faisons ici la même hypothèse de présence de secteurs dynamiques en termes de financiarisation rémunérateurs pour les salariés car les salaires y ont progressé.

La zone C concerne des groupes d'entreprises qui ont un taux de financiarisation élevé en 2011 mais en diminution sur la période considérée. Ces groupes d'entreprises ont des ratios de salaires plus faibles que les autres groupes et ces ratios ont diminué pendant la crise. Plusieurs cas de figure sont représentés : des grandes entreprises dans l'industrie pharmaceutique (CF4), de l'agro-alimentaire (CA4), de la métallurgie (CH3), de la fabrication d'équipements électriques (CJ3), du commerce-réparation automobiles (GZ3), de l'informatique (JC3), de la recherche&développement (MB4 et 2), des services administratifs et de soutien (NZ4), des arts et spectacles (RZ4) et des autres activités de services (SZ4). Du côté de petites entreprises, on note la présence de l'agriculture (AZ1 et 2), de la chimie (CE1), des matériels de transport (CL2), de la production et distribution d'électricité et de gaz (DZ2), de la production et distribution d'eau, (EZ1), de la fabrication de matériels de transport (CL1), de la fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques (CI1). Selon nos hypothèses, ces secteurs peu rémunérateurs semblent avoir été particulièrement affectés par la crise, comme en témoigne l'évolution à la baisse de la financiarisation. Il s'agit de secteurs qui ont été particulièrement concernés par les recompositions du tissu productif depuis les années 1990 : certaines entreprises ont pu se recentrer sur leur cœur de métier et, dans le même temps, externaliser une partie de leur production et/ou rechercher une meilleure réactivité face aux chocs d'activité.

Les groupes d'entreprises qui figurent sur la zone D ont un taux de financiarisation déjà faible en 2011 et en recul entre les deux dates. Ces groupes d'entreprises ont des ratios de salaires plus élevés que les autres groupes mais ces ratios ont diminué pendant la crise. Certains groupes d'entreprises de très grande taille (plus de 5000 salariés) illustrent bien ce cas de figure, celui des télécommunications (JB 4) par exemple. Ces secteurs ont connu d'importantes réorganisations et des changements structurels engagés bien avant la crise de 2008. Selon nos hypothèses, nous serions ici en présence de secteurs anciennement très rémunérateurs pour les salariés du fait de la stabilité de l'emploi associée à de bons salaires mais marqués par de fortes réductions d'effectifs et des mouvements de flexibilisation de l'emploi pour les nouveaux entrants, pour les jeunes recrutés en CDD ou en intérim notamment. Dans ces secteurs, les restructurations ont été intenses depuis les années 1990, leur redéploiement depuis la crise ne passe pas par une financiarisation élevée et il est probable qu'ils soient emblématiques du déclin des anciens marchés internes.

4 CONCLUSION

Au total, cette étude montre que les effets des groupes d'entreprises s'avèrent plus importants en 2011, après la crise financière, qu'en 2008, surtout pour le salaire horaire⁹. Ces tendances indiqueraient que les suppressions d'emploi ont été réalisées de manière différente selon les groupes d'entreprises considérés, ce qui conduit donc à faire apparaître des effets « groupes » plus forts en 2011. Nos résultats confirment ainsi que les modes d'ajustement de l'emploi dans la crise ont sensiblement variés selon les secteurs et les tailles des entreprises (Gilles et Nicolai [2012], Ananian *et al.* [2012]). Les groupes d'entreprises qui illustrent notre analyse vont aussi dans le sens des travaux de Liegey [2009] pour qui la segmentation du marché du travail français, accentuée par la mauvaise conjoncture durant la crise, tiendrait avant tout aux recompositions structurelles du tissu productif engagées depuis la moitié des années 1990.

Nos résultats attestent qu'il existe bien un effet avéré de l'externalisation et surtout, de la financiarisation, tandis que celui de l'accumulation ne ressort pas dans nos données, du moins à ce stade. Les stratégies d'accumulation du capital ne semblent pas avoir d'impact sur les ratios de salaire sur la période considérée tandis que la part des immobilisations financières sur l'ensemble des immobilisations joue un rôle important. En revanche, le montant des dividendes nets versés n'impacte pas les salaires. On retrouve ainsi des éléments de nos segments d'emplois A et B : les entreprises du segment A sont celles qui ont connu une progression de la financiarisation du capital et qui ont des taux d'externalisation importants. Les ratios de salaires sont les plus élevés pour les entreprises qui se caractérisaient par des taux de financiarisation faible en 2008 et en progression depuis. Toutefois, l'effet combiné du niveau de financiarisation et de son évolution sur les ratios de salaires peut être indéterminé car, dans certains cas, ces deux effets s'opposent.

Plusieurs aspects mériteront d'être creusés et prolongés dans nos prochaines investigations. Une attention particulière sera accordée à l'analyse de certaines variables expliquant la position de l'individu dans l'emploi telles que l'ancienneté ou la fonction du salarié dans l'entreprise, car elles demeurent ici encore peu exploitées. Il s'agira de vérifier si les coefficients de ces variables ne varient pas en fonction du groupe d'entreprise. Par ailleurs, nos résultats de niveau 2 font ressortir des changements particulièrement significatifs sur les salaires horaires. Ces éléments tendraient à confirmer que les ajustements ont beaucoup porté sur la durée effective de travail telle qu'elle est déclarée par les salariés. Ces pistes d'interprétation devront être précisées et consolidées dans nos travaux ultérieurs.

Concernant l'effet des secteurs d'activité des entreprises sur les salaires individuels rapportés aux salaires moyens par CSP, nos premiers résultats pourront être approfondis. En effet, certaines variables macroéconomiques choisies expliquent encore assez peu les effets des « groupes d'entreprises » et la construction de ces variables demeure perfectible, notamment pour le taux d'externalisation qui s'avère incertain car il capte mal la position du groupe d'entreprise dans la chaîne de sous-traitance. L'objectif sera notamment de mieux appréhender les réorganisations productives qui ont conduit les grandes entreprises à se financiariser en externalisant les activités à faible valeur ajoutée, tout en développant leur contrôle financier sur toute la chaîne de valeur¹⁰. A cet égard, le rôle de l'accumulation qui ne n'apparaît pas ici, devra être mieux appréhendé.

Ces résultats invitent aussi à tenter de dépasser l'agrégation en taille/secteur proposée dans cette étude car les groupes d'entreprises restent très hétérogènes. Ceci permettra de mesurer les indicateurs de niveau 2 au niveau de l'entreprise, cette étape est prévue grâce à un

⁹ Cf. résultats du tableau 3 : l'effet « groupe d'entreprise » passe de 0,5% à 8,7% entre les deux dates pour le salaire horaire.

¹⁰ Soit, en projet, la construction d'un indicateur de position de l'entreprise dans la chaîne de sous-traitance.

appariement de données issues des fichiers DADS et FARE pour chaque entreprise, avec l'accord du comité du secret statistique pour l'exploitation des données.

BIBLIOGRAPHIE

- Aglietta M., Reberieaux A. [2004], *Les dérives du capitalisme financier*, Paris, Albin Michel.
- Amossé T., Perraudin C., Petit H. [2012], « Mobilité et segmentation du marché du travail : quels parcours professionnel après avoir perdu ou quitté son emploi ? », *Économie et Statistique*, n°450, p 79-105.
- Ananian S., Debauche E., Prost C. [2012], « L'ajustement du marché du travail français pendant la crise de 2008-2009 », *Dares Analyses*, n°040.
- Askenazy P., Bozio A., García-Peñalosa C. [2013], « Dynamique des salaires par temps de crise », *Notes du conseil d'analyse économique*, n° 5, CAE.
- Bruyère M., Lizé L. [2010], « Emploi et sécurité des trajectoires professionnelles : la nature de l'emploi détermine la sécurité des parcours professionnels », *Économie et Statistique*, n° 431-432, p. 95-113.
- Choffel P., Cunéo P., Kramarz F., [1988], « Des trajectoires marquées par la structure de l'entreprise », *Économie et statistique*, n°213, p. 41-50.
- CROZET M. & MILET E. [2014], « Vers une industrie moins... industrielle ? », *La lettre du Cepii*, n°341.
- Dallery T. [2009], "Post-Keynesian Theories of the Firm under Financialization", *Review of Radical Political Economics*, vol. 41, n°. 4, p. 492-515.
- Dayan J.-L., Naboulet A. [2012], « Salaires et politiques salariales. Quelles perspectives ? », *La note d'analyse du CAS*, n°283, Centre d'analyse stratégique.
- Doeringer P. B., Piore M. [1971], *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Heath Lexington Books, 2^e ed augmentée, 1985, New York, Armonk Sharpe.
- Duhautois R., Petit H. [2013], « Que deviennent les entreprises acquises par des groupes ? », *Revue d'Économie Industrielle*, n° 144, p. 113-144.
- Gilles C., Nicolai J.-P. [2012], « L'ajustement de l'emploi pendant la crise. Une comparaison internationale et sectorielle », *La note d'analyse du CAS*, n°284, Centre d'analyse stratégique.
- Godechot O. [2012], "Is Finance Responsible for the Rise in Wage Inequality in France?", *Socio-Economic Review*, 10, 2, p. 1-24.
- Lavoie M. [2004], *L'économie postkeynésienne*, Paris, col. Repères, La découverte.
- Liegey M. [2009], « L'ajustement de l'emploi dans la crise : la flexibilité sans la mobilité ? », *La note de veille*, n° 156, Centre d'analyse stratégique.
- Melmiès J., Dallery T. [2014], "Price competition, inter-firms relationships, bank discrimination and wage inequalities: a post keynesian perspective", *Revue de la régulation*, n° 16, 2^e trimestre (en ligne p. 2-30).
- Perraudin C., Petit H., Thevenot N., Tinel B., Valentin J. [2014], « Les rapports de force au coeur des relations de sous-traitance : conséquences sur les relations de travail », *Documents de Travail du Centre d'Economie de la Sorbonne*, n° 2014.89.
- Perraudin C., N. Thevenot N., Valentin J. [2013], « Sous-traitance et relation d'emploi : les comportements de substitution des entreprises industrielles en France entre 1984 et 2003 », *Revue internationale du travail*, vol.152, Issue 3-4, p. 571-597.

Stockhammer E. [2004], “Financialisation and the Slowdown of Accumulation”, *Cambridge Journal of Economics*, 28 (5), p. 719-741.

Verdugo G., Fraisse H., Horny G. [2012], « Evolution des inégalités salariales en France, le rôle des effets de composition », *Revue économique*, vol. 63, n° 6, p. 1081-1112.